

# 以婦女保障名額、性別比例原則檢視 機關學校委員會之組織適法性

汪耀文



## 壹、前言

爲了有效提升女性地位，確保女性政治、社會、經濟、文化領域的人權和基本自由，聯合國在 1979 年通過「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 簡稱 CEDAW)。今追求「性別平等」乃放諸四海皆準之普世價值，我國於 1997 年 5 月 6 日成立行政院婦女權益促進委員會，宣示我國保障婦女權益以及與國際公約接軌之決心，其後更於 2012 年 1 月 1 日正式成立「行政院性別平等處」，做爲中央政府統籌協調性別平等業務的專責單位，並一併將行政院婦女權益促進委員會調整爲「行政院性別平等會」。聯合國開發計畫署 (The United Nations Development Program) 於 2010 年提出性別不平等指數 (Gender Inequality Index, GII)，用以衡量各國兩性在生殖健康、賦權與勞動市場三面向之平等情形，在全球 139 個評比國家中，我國排名第四，僅次於荷蘭、丹麥、瑞士，在亞洲居冠，顯示我國發展潛能因性別不平等所

造成的損失較低 (行政院主計總處，2012)。

在臺灣勞動就業市場中，性別區隔卻儼然成爲一種普遍的現象，女性大多集中在護士、秘書、教師、助理性或服務性等工作，這些職業的薪資待遇與其它爲多以男性爲主行業相較偏低，其中教師屬於不受景氣影響，職業生涯較長，無薪資性別差異的工作，所以成爲不少女性心目中理想職業選項之一 (羅惠丹，2012)。然一旦女性投入校園，決意春風化雨、作育英才，其生涯規畫之設想與升遷管道、參與學校公共事務之機會，是否當如《公立學校教職員敘薪辦法》一般，絕無性別差異，凡此等等爲本文關切之重點。

本文先行探討「婦女保障名額」、「性別比例原則」之意涵，其後冀藉由兩性教育環境差異的檢視、現行教育委員會組織適法的規定及其不適法樣態之舉隅，期以探討性別比例原則在我國教育領域的執行情形，並提出初步的建議。

## 一、婦女保障名額

由於社經資源分配絕對不對等、政治機

會結構情境、政治社會化或角色衝突等因素影響，我國婦女在選舉政治、特別是在層峰權力的駕馭上，始終居於劣勢與被邊緣化的位置。婦女參與政治諸議題中，最為學者專家所關注的當屬「婦女保障名額」(the reserved-seats system for women) (胡藹若，2004)。

我國《憲法》第一百三十四條規定：「各種選舉，應規定婦女當選名額，其辦法以法律定之。」此乃對女性公民參政上的特別保護規定，其後在法律面亦建構了較男性公民更為優惠的積極補救/矯正措施(the affirmative action)。我國婦女保障名額的設定，可謂具足先驅性的時代意義，實乃促進婦女參政的一重要里程碑，倘細就體制設計精神而論，其與當代差異政治的觀點、理論，相當契合(黃長玲，2012b)。《憲法》增修條文第四條第三款，「依政黨名單投票選舉之，由獲得百分之五以上政黨選舉票之政黨依得票率選出之，各政黨當選名單中，婦女不得低於二分之一」，《地方制度法》第三十三條第五項規定：「各選舉區選出之直轄市議員、縣(市)議員、鄉(鎮、市)民代表名額達四人者，應有婦女當選名額一人；超過四人者，每增加四人增一人」，同條第六項又規定「直轄市選出之原住民名額在四人以上者，應有婦女當選名額；縣(市)選出之山地原住民、平地原住民名額在四人以上者，應有婦女當選名額；鄉(鎮、市)選出之平地原住民名額在四人以上者，應有婦女當選名額。」凡此使女性公民的參政機會及當選率，確實獲得階段性的保障功能。此般參政上的差別待遇規定，乃考量我國女性在

傳統政治、社會、經濟、教育上位處弱勢，遂有這種掃除結構性障礙，予以特別的優待待遇的設計，期以保障女性公民實質上得以與男性公民競爭的基礎。

然自中央民代全面改選以來，婦女保障名額似乎退化成一僅具強制性，實已喪失既定成效的保守符號。概因在複數選區制度下，部分女性候選人往往高票當選，當選席次也遠在保障名額的規範之上。在這種境況下，婦女保障名額的存在反而對於憑恃個人實力當選的女性候選人，形成一種負擔，一種對於個人實力的質疑否定，還有不明究理者的變相歧視，進而深化、再製女性弱勢的性別刻板印象(楊婉瑩，1992)。有心之士遂起而倡議，與其提供女性保障，不如給與她們更多機會，才能真正落實民主政治中的平等原則。雖然性別比例原則今已擴散於許多領域，但截至目前為止，與選舉有關之政府法令，仍一貫保留「婦女保障名額」之明文規範(莊文忠等，2012)。

有關兩性在政治參與、特別是在菁英階層間的鴻溝，似乎是一個舉世皆然的現象，臺灣自不待言。婦女與政治通常被認為是兩個絕緣體，婦女往往被描繪成低政治化或非政治的動物—對政治不感興趣、不具政治知識能力，在政治範疇內扮演一個被動者的角色。至於婦女政治參與低落的現象究竟是如何形塑成的？先天的？抑或是後天環境造成？學者專家紛從不同的觀點切入，提出不同的解答(胡藹若，2004)。差異政治社會化理論(Theory of Differential Political Socialization)認為，女性自孩童、成年時期起，所受到的政治社會化過程，即與男性截然不

同，馴致女性對政治不感興趣，正因對政治事物不關心，順勢地對政治職位也不會有所企圖與期盼。角色衝突論 (Theory of Role Conflict) 強調，女性雙重角色 (為人妻、人母) 所引起的衝突，是造成女性特殊政治參與型態的原因。結構論 (Theory of Structure) 則主張結構上的限制和因素，是女性參政造成阻礙的關鍵因素 (周碧娥，1987)。爰上，當代自由主義的女性主義論者遂提倡今日的女性應更積極地加入、參與社會主流機構，概因具有競爭性與酬勞的工作，才能刺激女性先天的潛能，繼以開創出異於以往的女性成就。

國內、外實證研究另指出，影響女性政治參與的主要因素有：個人成就動機、政治社會化過程、婚姻 (夫家態度)、家庭照養責任、政黨政治、選舉制度、政治體制設計、政治環境變遷、政府首長的態度與政策落實、社會文化因素、經濟參與、社會議題、社會組織運動、宗教規範等十四種 (胡藹若，2004)。不論如何，婦女政治參與低落的現象，絕非由女性先天心理性向排斥政治所致，而是後天環境所造成的，應是無庸置疑的共識。因此，如何引導與提升婦女的政治參與動機，使婦女樂於參與政治、行使參政權，以保障自我的權益，則是今日應予關注的課題。

## 二、性別比例原則

性別比例原則 (Principle of Gender Quotas) 是在公共參與上積極促進性別平權的一種體制性措施，其和上開「婦女保障名額」看似相同，實就制度運作及其背後的精神而

論，卻有著殊異的差別 (黃長玲，2012a)。婦女保障名額立意是要保障女性，卻輒遭違反民主運作、加深男女鴻溝之譏，與性別平等精神背道而馳。而性別比例原則恰反此，其正以超越先前刻意營造既保護又設限的一道藩籬，而過渡、上升至更高層次的境界，不惟欲捍衛女性，也圖保障男性，最重要的是它可以促進性別均勢，實踐性別正義。

性別比例原則最早運用在我國公共體制，係民主進步黨於 1996 年提出「關於公職人員選舉提名辦法的四分之一性別比例原則」。2003 年更在行政院婦女權益促進委員會推動下，決議院各部會所屬委員會，任一性別比例應達三分之一以上後，而擴大其影響、適用的範圍。2004 年通過之《性別平等教育法》正是明例，其採擷性別比例原則之精髓，規定各級學校的考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會等，必須符合三分之一性別比例原則，以提升女性教育人員參與決策的機會與管道 (楊婉瑩，1992)。

「性別比例提名原則」深究其實是一種矯正的作用，導正自古以來女性主客觀扮演弱勢者的形象，並企圖修正長期資源分配不均的事實。今日的民主社會之所以可貴，即在於其可接受公評，對於不符正義制度與規範，流露一種撥亂返正的大度和價值氛圍。因此，對於已不敷時代需求的低額婦女保障名額，應該藉著時代機轉慢慢地汰換，代之以新制度「性別比例原則」，方能符合世界潮流和人口結構公平正義理論。今日在探討公、私部門人口性別組合之際，應當同時將低度保障的婦女保障名額與高額的性別比例原則兩制度彈性地鑲嵌、應用，如此以待，

對於性別正義的體現，必將收淋漓盡致之效矣（趙飛燕，2010）。

### 三、組織適法

為求公正之作爲，我國《行政程序法》第三十二條、第三十三條明文載明公務員在行政程序中應行迴避情事，其立法精神無非是冀望行政機關當不落口實地執行公務，假此以爲，方能取信於民地做出正確的決策；同法第一百一十四條第一項第四款亦相仿地規定組織適法之補正情形。另觀行政機關組織不合法之情形，實務運作不乏其例。湯德宗（2005）認爲組織不適法之態樣類型計有：應經合議而未經合議（應召開委員會決定而未召開委員會）、委員會之組成不符法定要件（如委員不具備法定資格）、未達法定出席人數而開議、不足法定決議人數而爲決議等，其所爲決策即不免遭人質疑、有違公正作爲之義務。次按各國行政程序法對合議制機關之決策（決議）方式，甚或其組織組成，亦不乏明文規定者，例如：德國聯邦行政程序法第九十條、九十一條，奧地利一般行政程序法第六十七條之一，西班牙 1958 年行政程序法第十一條、第十二條。我國實務上亦認爲：訴願會組成不合法，其所爲之訴願決定「難謂適法」，應予撤銷；教師申訴評議會組成不合法，其所爲之申訴評議決定，應予撤銷；逕以部分委員組成小組，代替全體委員會作成之決定，應予撤銷等，可供參考（湯德宗，2005）。

機關、學校委員會之組織不適法，係屬程序違法。今且以攸關教師工作權之解聘案件爲例，與解聘相涉的自屬教師評審委員

會，其組成自應確遵法定要件，以昭合程序正義，進而才能體現實質正義。然觀諸國內校園，是類組織不適法案例，所在多有。常見的態樣包括：教評會主席逕由校長自行決定或指派主席；<sup>②</sup>教評會委員純由校長指派或私下協議；教評會不運作，而委由上級教評會決議；上級教評會更改下級教評會決議；蓄意解散教評會，臨時成立特定的教評會等。《教師法》既訂由教評會議決教師解聘，立法要旨無非是要祛除私意，避免人爲有意操作，特別是學校行政當局的人事宰制，亦不許教評會徒具形式，淪爲當權者的橡皮圖章，甚至恣意解聘教師。前述教評會之組織難謂適法，即在於其公正作爲角色已遭質疑，組織成員極可能迫於外力，行使悖離自由意志的決定，則所有決定將非其本意，是以不能以此爲合法之決定（許禎元，2005）。

### 貳、現今教育環境性別差異的概況

提倡性別平權已蔚爲國際潮流，觀諸國內教育環境在性別差異方面，則呈現男女差距逐年降低情況。100 學年女性學生所占比重，國中小 47.8%、高中 49.8%及大學 48.9%；高職則因 88 學年後國內護校陸續改制升格爲專科學校，致女性學生比重僅占 44.5%，專科則反向提高至 72.3%；而研究所部分，100 學年碩、博士女性學生比重分別爲 43.4%及 29.7%，雖已較 90 學年明顯提升，惟差距在各級教育中仍屬相對較高。

至於在教育職場方面，中等以下學校教師以女性占多數，且隨教育等級之提高，女性教師所占比重則反向減少。100 學年國中小

女性教師比重接近 7 成、高中占 6 成、高職約占 5 成 2，到了大專校院遞減至 3 成 4。該學年度大專校院專任教師（不含助教）共計 50332 人，其中女性教師 17252 人，較 86 學年增加 4025 人，女性教師比率由 34.09% 提升為 34.28%；擔任教授及副教授之女性教師合計 6347 人，占該職級比率僅 25.14%，惟較 95 學年提升 2.52 個百分點；女性助理教授計 5,063 人，比率為 35.93%，女性講師比率則提高至 52.85%，略高於男性，呈現教師職

級愈高，女性比率愈低之現象。此外，各級教育女性校長比重均不及 3 成，其中國中小約占 29.6%、高中 22.0%、高職近 11.0%、大專校院僅 6.8%。另各級教育一級女性行政主管比重，均不及 5 成，其中國中小約占 44.7%、高中 42.5%、高職 38.5%、大專校院 21.6%，惟男女差距呈現逐年降低情形。未來如何縮短性別落差，讓不同性別者的潛能有公平發揮的機會，仍是賡續努力之方向（教育部，2012）。

表 1 近十年臺灣地區女性學生、教師、校長、一級主管比例表

學年	女性學生比重							女性教師比重				女性校長比重				女性一級主管比重			
	國中小	高中	高職	專科	大學	碩士	博士	國中小	高中	高職	大專校院	國中小	高中	高職	大專校院	國中小	高中	高職	大專校院
90	47.93	49.78	48.44	53.71	49.90	35.94	22.79	66.84	57.05	47.55	34.66	-	-	-	-	-	-	-	-
96	47.92	49.71	43.97	61.87	49.08	40.35	27.32	68.24	59.72	50.68	34.14	26.78	19.06	11.54	6.71	41.62	39.31	31.51	20.33
97	47.90	49.80	44.07	65.51	48.98	41.67	27.85	68.26	60.01	51.05	34.34	27.46	19.31	10.90	8.64	43.02	40.19	33.10	20.41
98	47.87	49.72	44.24	68.87	48.86	42.70	28.47	68.38	60.35	51.79	33.61	28.28	20.30	10.90	7.32	43.83	41.72	36.09	20.49
99	47.80	49.85	44.44	71.25	48.88	43.30	28.91	68.69	60.26	52.25	33.99	28.82	21.19	10.90	6.75	44.59	42.05	36.76	20.47
100	47.78	49.82	44.47	72.33	48.94	43.41	29.66	68.93	60.61	52.49	34.28	29.58	22.02	10.97	6.75	44.70	42.48	38.47	21.55
11年來增減百分點 <sup>①</sup>	-0.15	0.04	-3.97	18.63	-0.96	7.47	6.87	2.09	3.56	4.94	-0.38	2.80	2.96	-0.57	0.04	3.08	3.17	6.96	1.22

附註：①女性校長及一級主管比重為5年來增減百分點。

資料來源：教育部（2012）。中華民國教育統計民國 101 年版。

承上，教育環境性別差異逐年降低，惟隨教育等級的提升，其差異益形擴大，尤其大專院校女性一級主管及女性正教授比例偏低，其擔任專業委員及行政層級亦偏低，或導致權力傾斜現象。爰此，學校應積極提供友善環境及實質誘因，積極拔擢適格女性擔任學術及行政一級主管，並協助女性教師升遷，以建立女性參與公共治理及發展學術專

業之角色楷模。根據行政院主計處公布的 2009 臺灣女性性別圖像報告顯示，2007 年女性從事志願服務的人數高達 7.4 萬人，佔 68.3%，而男性從至志願服務的人數卻僅有 3.5 萬人，比例僅有 31.7%。從志願服務的統計來看，即知女性對公共事務的參與興趣不會比男性低落。因此，今女性位居職場頂端者少，並不是女性對公眾事務不感興趣，或可推論

現實環境少有讓女性出現的機會，無形的「玻璃天花板」居其中以干擾。

### 參、現行機關學校委員會組織適法的規定

不同於現行選舉相關之政府法令，仍舊一併保留「婦女保障名額」之規範，我國機關、學校所屬相關委員會的組成方式，則是「女性保障名額」、「性別比例原則」兩者併存的現況。

先論女性保障名額，《性別平等教育法》第七條第一項前段：「中央主管機關之性別平等教育委員會，置委員十七人至二十三人，採任期制，以教育部部長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上」；同法第八條第一項前段：「直轄市、縣（市）主管機關之性別平等教育委員會，置委員九人至二十三人，採任期制，以直轄市、縣（市）首長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上」；同法第九條第一項前段：「學校之性別平等教育委員會，置委員五人至二十一人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數二分之一以上」；同法第三十條第三項前段：「前項小組（即性平會處理性侵害、性騷擾或性霸凌之調查小組）成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上」。另觀《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》，其第三十一條第三項第二款：「前款審議小組（含學校針對申復結果不服事件所成立之小組）應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員三人或五

人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數二分之一以上」；《性別工作平等法》第二條第二項：「前段本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。」同法第五條第二項：「前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上」。上開等等是公部門機關、學校諸委員會對於女性保障名額的法令規定。

至於性別比例原則，《性別平等教育法》第十六條第一項：「學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及中央與直轄市、縣（市）主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。」教育部頒訂之《教師申訴評議委員會組織及評議準則》第五條第一項：「各級主管機關申評會置委員十五人至二十一人，…任一性別委員應占委員總數三分之一以上。」《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》第九條第三項：「任一性別委員應占委員總數三分之一以上。但該校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。」《大學法》第九條第四項：「前項校長遴選委員會之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以上」；同法第十條第二項：「前項遴選小組（指新設立大學校校長之遴選小組）之組成，任一性別委員應占委員總數三分之一以

上。」教育部於 2006 年 01 月 27 日臺參字第 0950013475C 號令訂定訂定《國立大學校長遴選委員會組織及運作辦法》亦配合 2011 年 1 月 26 日修正公布之大學法第九條第四項，修正該辦法第二條第四項：「遴委會任一性別委員應占委員總數三分之一以上」。上揭規定乃是我國公部門機關、學校諸委員會對於「性別比例原則」的統一規準。

承上，關於性別比例原則，大學校長遴選委員會、遴選小組，適用之；高級中等以下學校之教師評審委員會，適用之；獨中、小學校長的遴選過程，未有之。

雖然《地方制度法》第十九條第四款第一目規定，「學前教育、各級學校教育及社會教育之興辦及管理」乃縣（市）自治事項，然性平精神與架空、干擾地方縣市首長人事權，應當無涉矣。今遍尋國內公私立、國市縣立之中等、初等教育階段校長遴選機制，皆無納入性別比例原則，怪哉？相同屬性的事宜，卻有著不齊一運作制度，也難怪乎 100 學年度嘉義縣國民中學女性主任比例有 50%，然全縣國中女性校長卻僅剩 2 位，其比例驟降至 8.7%，這怎不禁教人聯想到前國立臺灣科技大學副校長陳金蓮教授參加國立宜蘭大學校長遴選一事件。倘中、小學校長遴選辦法能夠向大學校長遴選委員會組織及運作辦法看齊，相信在嘉義縣教育界，我們也許較有機會見著國中女校長的身影？

## 肆、現行機關學校委員會組織不適法樣態之舉隅

本文所謂組織不適法，係指機關、學校

委員會之法定代表性未符「任一性別三分之一」規定，所肇致之組織不合法。衡諸正當法律程序，該等委員會所為之決定將因組成不合法而遭撤銷。我國實務上認為訴願會組成不合法、教師申訴評議會組成不合法，所為之訴願決定與申訴評議決定，得撤銷即屬之。各級學校委員會組織不適法之樣態，除本文臚列四類型外，亦包括「學校教師申評會組織不合法」一情形，惟細究其不合法制之因，多與性別比例原則無涉，遂未列入探討，合先敘明。今謹就現行學校諸委員會之法定代表性，因不符「性別比例原則」所釀致組織不適法的樣態，逐列如下：

### 一、學校性平會組織不合法

#### (一) 2010 年教育部中央教師申訴評議委員會評議書選輯案例《8279》

本件學校依學校教評會設置辦法所遴聘之參與 96 學年度第 2 學期第 4 次校教評會委員名單，當然委員與推選委員合計 11 名，其中女性委員僅有 2 名，顯未達校教評會委員總數三分之一以上，有違前揭《性平法》第十六條「任一性別委員應占委員總數三分之一以上」之規定，則學校教評會之組成不合法，其所為之決議亦難謂適法。

#### (二) 監察院 101 年 8 月 16 日教正 0013 號糾正案

國立臺南大學附屬啟聰學校 93 年成立之性別平等委員會（下稱性平會）之成員不符性別比例，於 95 年間處理 A 性侵害案時，處理程序有未依法召開性平會、調查小

組未依法由性平會成立、成員沒有具性侵害事件調查專業素養之專家學者。

## 二、學校性平事件調查小組組織不合法

### (一) 2010年教育部中央教師申訴評議委員會評議書選輯案例《9054》

原措施學校受理被害人申請調查再申訴人所涉校園性騷擾事件，經原措施學校性平會決定調查小組名單，由該調查小組進行調查。該調查小組之組成未合於《性平法》第三十條第三項：「調查小組成員之女性人數比例，應占成員總數二分之一以上」之規定，...性平會原調查小組之組成既不符合性平法規定，其所實施調查程序即難謂合法作成。重新組成之調查小組，調查程序與性平法未合，有重大瑕疵。

## 三、學校性平事件訪談小組組織不合法

### (一) 2008年教育部中央教師申訴評議委員會評議書選輯案例《7289》

惟查學校訪談小組成員，除成員中具性侵害或性騷擾事件調查專業素養之專家學者的人數比例未能符合前揭「應占成員總數三分之一以上」規定外，其第003號案件訪談小組成員7人中，女性人數僅占3人，亦與前揭應占成員總數二分之一以上規定相違。是以，學校訪談小組之組織顯不具合法性，其所為決定即值可議，原措施自應不予維持。

## 四、學校成績考核委員會組織不合法

### (一) 2010年教育部中央教師申訴評議委員會評議書選輯案例《9058》

按部頒考核辦法第九條第一項規定，學校考績委員會任一性別委員應占委員總數三分之一以上，依此規定計算任一性別委員係應為4人，惟學校考績委員會任一性別委員僅為3人，均與部頒考核辦法及學校自訂規章，明顯抵觸。

查學校考績委員會委員之總數11人，未悉曾經何次校務會議議決。按部頒考核辦法第九條第一項規定，學校考績委員會任一性別委員應占委員總數三分之一以上，依此規定計算任一性別委員係應為4人，惟學校考績委員會任一性別委員僅為3人，均與部頒考核辦法及學校自訂規章，明顯抵觸。

### (二) 2008年教育部中央教師申訴評議委員會評議書選輯案例《7237》

本件學校成績考核委員會任一性別之委員不得少於4位，但亦不得多於7位，然該考核委員會之組成，其中，女性委員僅3人，男性委員8人，其組成顯與規定有違。本件申訴有理由係基於學校教師成績考核委員會組織不具合法性及初核作業之程序於法不合，其所為決定即屬可議。

### (三) 2008年教育部中央教師申訴評議委員會評議書選輯案例《7241》

學校考核委員會當然委員之組成及主席產生方式，與考核辦法之規定明顯抵觸。...本件申訴有理由係基於學校教師成績

考核委員會組織不具合法性及考核作業之程序亦於法不合，其所為決定即屬可議。…查學校 94 學年度成績考核委員會係由委員 11 人組成，則本件學校成績考核委員會任一性別之委員不得少於 4 位，但亦不得多於 7 位，從而學校成績考核委員會之組成，應注意其任一性別委員之比例問題。

#### (四) 2007 年教育部中央教師申訴評議委員會評議書選輯案例《7148》

學校成績考核委員會 17 位委員中，女性委員僅占 5 位，亦顯與考核辦法第 9 條第 3 項「任一性別委員應占委員總數三分之一以上」之規定未合。是以，學校考核辦法及依此規定組成之教師成績考核委員會組織不具合法性，其所為決定即值可議。

關於上揭相關委員會所為之決議，因組織不合法、未符性別比例原則法制之故，即屬違誤，自始無效，依法應重組委員會，再依法令另為適法之處置。除了行政懲處或司法懲戒之究責外，對於該等學校，後續的行政罰鍰亦不得免除。為促使學校不得有性別差別待遇，並落實對於校園性侵害或性騷擾事件之防治、保密等義務，以及為使行為人確實配合調查或提供相關資料，《性別平等教育法》特制定第三十六條第一項：「學校違反第十三條、第十四條、第十四條之一、第十六條、第二十條第二項、第二十二條第二項或第二十七條第三項規定者，應處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。」盼此一清楚、明確的罰鍰額度，能讓學校主管行政人員、校長，不論公私立，都能知法、守法、執法，遴選、票選相關委員會成員之際，應

確遵法令，以符「女性保障名額」、「性別比例原則」之法制規定是幸。

## 伍、展望與建議

根據以上討論與分析，對於機關學校之性別比例原則一議題，本文提出五項建議：

### 一、比照教師成績考核運作機制，公立高級中等以下學校校長成績委員會宜納入性別比例原則

揆諸《公立高級中等以下學校校長成績考核辦法》第十一條規定，高中職、國民中小學校長成績考核委員悉由機關首長（即縣、市長）遴派而組成之。雖然根據《地方制度法》第十九條第四款第一目，各級學校教育興辦及管理，乃縣（市）自治事項，但本文仍建議縣市長於其所屬各級學校校長成績考核之際，能仿教師成績考核運作模式，融入性別平等之思維，考核委員會之組成宜納入「任一性別委員應占委員總數三分之一以上」考量。於此更期盼教育部能參照教師成績考核運作機制，同步修正《公立高級中等以下學校校長成績考核辦法》，以維法秩序之完備。

### 二、以大學校長遴選機制為本，高中職、國民中小學校長遴選委員會宜有性別比例原則之周詳設想

因著國內第一件控告公部門性別歧視案件，《大學法》、《國立大學校長遴

選委員會組織及運作辦法》相繼修正，其遴選委員會再納入「任一性別委員應占委

員總數三分之一以上」規定。今為防範未然於先，不讓「陳金蓮教授事件」在爾後中等、初等教育校長遴選過程中，再製相仿性別歧視之爭議，高中職、國民中小學校長遴選委員會之組成，宜有性別比例原則之通盤設想。

### 三、不宜續採便宜立法模式，當回歸母法、明文修正，將性別比例原則直接載進母法

教育部職權頒訂之《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》，未將性別比例原則明定為教評會適法的必要條件之一，而係輾轉藉由《性別平等教育法》第十六條規定來補足，實有未洽之處。本文建議教育部宜修正學校教師評審委員會設置相關辦法，直接納入「任一性別委員應占委員總數三分之一以上」規定，以維法體系之一貫性。

### 四、性平事件調查小組成員之性別屬性的再釐清

教育部編錄、置於國民及學前教育署性別平等教育資訊網的「校園性侵害或性騷擾調查及處理流程 Q&A」，對於「調查小組皆由女性委員組成，是否違法或屬瑕疵？」一疑義，教育部示以：「為符性別平等教育法之立法意旨，調查小組成員除應依性別平等教育法第三十條第三項之規定辦理外，並應符合性別比例之規定。」依文義解釋，因學校性平事件所成立之調查小組，倘悉數由女性委員組成，應未有違法之虞。惟因性侵害性騷擾事件受害者多數為女性之故，特將低額的「女性保障名額」明定為調查小組法定

要件之一，容能理解；但本文強烈建議基於性別均勢正義之精神，宜一併將高額の「性別比例原則」納為調查小組適法性必要條件之一，相信雙管齊下，定能併行而不悖。

### 五、強化機關、學校相關人員的性平知能與專業素養

2004年6月23日發布之《性別平等教育法》第十六條第二項規定：「學校或主管機關相關組織未符合前項規定者，應自本法施行之日起一年內完成改組。」易言之，主管行政機關、學校應先行檢視其所屬之相關委員會是否合於「任一性別委員應佔委員總數三分之一以上」之規定，倘有未符法制之處，應於2005年6月23日之前完成改選。揆諸本文「肆、現行教育委員會組織不適法樣態之舉隅」之案例，其事發之時間咸皆遠落在法定期限（即2005年6月23日）之後。爰此，部分教育人員性平意識及相關法律知能之不足，可見一斑。今強化機關、學校特定主管、業辦人員的性平專業知能，實乃刻不容緩的要務。

### 陸、結語

性別平等的推動與落實，是一條漫長的路。在不具性平意識環境成長中的人，多數不會自覺自身性別歧視的思言行為（姜貞吟，2008），即使是身處杏壇春風化雨的教育人員、執教大專院校的學術菁英，亦迭有相仿情事發生。在今未臻性別平等理想社會之際，眾人仍應秉追求至善之動能，反覆修正性平思維。相信終有一日，在我們的社會

裡「女性保障名額」、「性別比例原則」不再有入法之必要性。

(本文作者為國立臺北大學公共行政暨政策學系博士生)

關鍵詞：性別比例原則 (Principle of Gender Quotas)、組織適法 (Organizational Legality)、性別平等教育法 (Gender Equality Education Act)

## 參考文獻

- 行政院主計總處 (2012)。2012 年性別圖像。2013 年 01 月 29 日，取自 <http://www.dgbas.gov.tw/np.asp?CtNode=2831>
- 周碧娥 (1987)。臺灣地區婦女政治參與的變遷。社區發展季刊，37，13-15。
- 姜貞吟 (2008)。向上提升，臺灣社會進入職場性別平等新階段。2013 年 01 月 29 日，取自 <http://www.feminist.sinica.edu.tw/push/push2-2008.08.08.htm>
- 胡藹若 (2004)。論我國婦女保障名額制度—1949 年以來的變遷。復興崗學報 82，363-384。
- 教育部 (2007)。2007 教育部中央教師申訴評議委員會評議書選輯。臺北市。編印者：中央教師申訴評議委員會。
- 教育部 (2008)。2008 教育部中央教師申訴評議委員會評議書選輯。臺北市。編印者：中央教師申訴評議委員會。
- 教育部 (2010)。2010 教育部中央教師申訴評議委員會評議書選輯。臺北市。編印者：中央教師申訴評議委員會。
- 教育部 (2012)。中華民國教育統計民國 101 年版。2013 年 01 月 20 日，取自 <http://www.edu.tw/Default.aspx?WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>
- 莊文忠、鄭夙芬、林瓊珠、吳文妃、張鎧文、謝仁煊 (2012)。我國選舉制度婦女保障名額之研究。行政院研究發展考核委員會委託之專題研究成果報告 (編號：RDEC-RES-100-008)。臺北市：行政院研究發展考核委員會。
- 許禎元 (2005)。從行政程序法探討教師解聘程序。師說，184，7-12。
- 湯德宗 (2005)。行政程序法論—論正當行政程序。臺北市，元照。
- 黃長玲 (2012a)。性別比例原則 Gender Quotas。2013 年 01 月 20 日，取自 <http://taiwanpedia.culture.tw/web/content?ID=100370>
- 黃長玲 (2012b)。差異政治的形成：1946 年婦女保障名額制訂的歷史過程。政治科學論叢，52，89-116。
- 楊婉瑩 (1992)。告別婦女保障名額 迎向性別比例原則。2013 年 01 月 20 日，取自財團法人國家政策研究基金會國政評論憲政 (評) 091-231 號 <http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/CL/091/CL-C-091-231.htm>

監察院（2012）。**101 年教正 0013 號糾正案**。

趙飛燕（2010）。性別的正義？論臺灣婦女參政保障制度之改革（未出版之碩士論文）。國立中正大學，嘉義縣。

羅惠丹（2012）。我國與日本中小學女性教師差異分析。2013 年 01 月 10 日，取自教育部用統計分析 <http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1751&Page=5368&Index=12&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>